

# Schoolplan 2015-2019

**CBS De Parel**  
Strijen



# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>5</b>
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	5
1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan	5
1.4 Bijlagen	5
<b>2 Schoolbeschrijving</b>	<b>6</b>
2.1 De Parel	6
2.2 Schoolgegevens	6
2.3 Kenmerken van het personeel	7
2.4 Kenmerken van de leerlingen	7
2.5 Kenmerken van de ouders en de omgeving	7
2.6 Sterkte-zwakteanalyse	7
2.7 Landelijke ontwikkelingen	8
<b>3 Onderwijskundig beleid</b>	<b>9</b>
3.1 De missie van de school	9
3.2 De visies van de school	9
3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit	10
3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling	11
3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie	11
3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod	12
3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	12
3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs	13
3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde	14
3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie	14
3.11 ICT	14
3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming	15
3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs	15
3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek	16
3.15 De kernvakken: Engelse taal	16
3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd	16
3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen	17
3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen	17
3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen	18
3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement	18
3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding	19
3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming	19
3.23 Talentontwikkeling	20
3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs	21
3.25 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken	21
3.26 De opbrengsten: Opbrengsten	22
<b>4 Personeelsbeleid</b>	<b>23</b>
4.1 Integraal Personeelsbeleid	23
4.2 De organisatorische doelen van de school	23
4.3 De schoolleiding	24
4.4 Beroepshouding	24
4.5 Professionele cultuur	24

4.6	Beleid met betrekking tot stagiaires	25
4.7	Werving en selectie	25
4.8	Introductie en begeleiding	25
4.9	Taakbeleid	25
4.10	Collegiale consultatie	25
4.11	Klassenbezoek	26
4.12	Persoonlijke ontwikkelplannen	26
4.13	Het bekwaamheidsdossier	26
4.14	Intervisie	27
4.15	Functioneringsgesprekken	27
4.16	Beoordelingsgesprekken	27
4.17	Deskundigheidsbevordering - Professionalisering	27
4.18	Teambuilding	28
4.19	Verzuimbeleid	28
4.20	Mobiliteitsbeleid	28
<b>5</b>	<b>Organisatie en beleid</b>	<b>29</b>
5.1	Organisatiestructuur	29
5.2	Groeperingsvormen	29
5.3	Schoolklimaat	29
5.4	Sociale en fysieke veiligheid	30
5.5	ARBO-beleid	30
5.6	Interne communicatie	31
5.7	Externe contacten	31
5.8	Contacten met ouders	32
5.9	Overgang PO-VO	32
5.10	Voor- en vroegschoolse educatie	32
5.11	Voor-, tussen- en naschoolse opvang (buitenschoolse opvang)	32
<b>6</b>	<b>Financieel beleid</b>	<b>33</b>
6.1	Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	33
6.2	Interne geldstromen	33
6.3	Externe geldstromen	33
6.4	Sponsoring	33
6.5	Begrotingen	34
6.6	Verbeterpunten	34
<b>7</b>	<b>Zorg voor kwaliteit</b>	<b>35</b>
7.1	Kwaliteitszorg algemeen	35
7.2	Meervoudige publieke verantwoording	36
7.3	Wet- en regelgeving	36
7.4	Strategisch beleid	36
7.5	Inspectiebezoeken	36
7.6	Vragenlijst Leraren	37
7.7	Vragenlijst Leerlingen	37
7.8	Vragenlijst Ouders	37
7.9	Bestuur en kwaliteit	38
<b>8</b>	<b>Verbeterpunten 2015-2019</b>	<b>39</b>
<b>9</b>	<b>Meerjarenplanning 2015-2016</b>	<b>42</b>
<b>10</b>	<b>Meerjarenplanning 2016-2017</b>	<b>44</b>
<b>11</b>	<b>Meerjarenplanning 2017-2018</b>	<b>45</b>

<b>12 Meerjarenplanning 2018-2019</b>	<b>46</b>
<b>13 Instemming Medezeggenschapsraad</b>	<b>47</b>
<b>14 Vaststelling Bestuur</b>	<b>48</b>

# 1 Inleiding

## 1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2015-2019 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van CSG De Waard en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de beleidsterreinen beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act).

De onderscheiden beleidsterreinen in dit schoolplan komen (deels) overeen met de kwaliteitsaspecten die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar toezichtkader. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we de competenties (in de geest van de wet Beroepen in het onderwijs) die wij hanteren voor de persoonlijke ontwikkeling van onze werknemers. Deze competenties vormen de rode draad in ons personeelsbeleid

## 1.2 Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van CSG De Waard, in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van ambities (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten en daarmee op onze verbeterdoelen (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2015-2019. Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak (zie hoofdstuk Jaarplannen 2015-2019) willen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan opstellen. In een jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

## 1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Het schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school. De komende vier jaar zullen het schoolplan levend houden door planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar te bespreken en onze visie jaarlijks terug te laten komen op de agenda van de teamvergadering. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen en zal er een jaarverslag worden geschreven. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, zoals beschreven in dit schoolplan. Met behulp van de jaarlijkse Quick Scan stellen we per jaar vast wat er (niet) goed gaat en bepalen we onze verbeterdoelen, in relatie met ons schoolplan en de voorgenomen verbeterpunten (zie hoofdstuk Jaarplannen 2015-2019).

## 1.4 Bijlagen

Ons schoolplan is een rompplan. Daarom verwijzen we naar de volgende beleidsstukken (link of bijlagen):

1. De schoolgids (zie de website van de school)
2. Het zorgplan
3. Het schoolondersteuningsprofiel
4. Het strategisch beleidsplan van de CSG De Waard (bovenschools in ontwikkeling)
5. Het inspectierapport d.d. 25 maart 2010 (zie scholenopdekaart (<http://www.scholenopdekaart.nl/basisscholen/5805/CBS-De-Parel?postcode=3291x&presentatie=1&sortering=2>)).

### Bijlagen

1. Zorgplan
2. SOP

## 2 Schoolbeschrijving

### 2.1 De Parel

De Parel

Bij de naam van onze school hebben we drie associaties:

1. In de Bijbel wordt het Koninkrijk van God vergeleken met een "Parel van grote waarde".
2. Het begin van een parel is vaak een zandkorreltje dat in een oesterschelp terecht komt. De oester legt er een dun laagje parelmoer omheen. Dat wordt dagelijks enkele keren herhaald. Zo groeit de parelmoer jaar na jaar, tot na ongeveer 12 jaar een parel is ontstaan zoals wij die kennen. Dan wordt de oester te klein, de parel moet er uit. Dit symboliseert prachtig de ontwikkeling van onze kinderen. Met veel liefde en geduld worden er dagelijks door ouders/verzorgers en leraren waarden, normen, kennis en vaardigheden toegevoegd. En als het kind dan een jaar of 12 wordt, is het voldoende gegroeid om de veilige beschutting van de basisschool te verlaten en naar een passende vorm van voortgezet onderwijs te gaan.
3. Bovendien verwijst deze naam naar het beeld dat geschetst wordt in een lied van Elly en Rikkert:

*Weet je dat de Vader je kent  
Weet je dat je van waarde bent  
Weet je, dat je een parel bent  
Een parel in Gods hand*

### 2.2 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Christelijke Scholengroep De Waard
Voorzitter College van Bestuur:	Dhr. B. Tuk
Adres + nr.:	Maseratilaan 14
Postcode + plaats:	3261 NA Oud-Beijerland
Telefoonnummer:	0186-62 14 61
E-mail adres:	bestuur@csgdewaard.nl
Website adres:	www.csgdewaard.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	CBS De Parel
Directeur:	Henk de Snoo
Adres + nr.:	Leeuwerikstraat 5
Postcode + plaats:	3291 XJ Strijen
Telefoonnummer:	078- 674 24 96
E-mail adres:	deparel@csgdewaard.nl
Website adres:	www.deparel.csgdewaard.nl

### 2.3 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur en de adjunct-directeur. De directie vormt samen met de IB-er(s) de staf. Het team bestaat uit:

- 5 voltijd groepsleerkrachten
- 12 deeltijd groepsleerkrachten
- 2 intern begeleiders
- 1 conciërge

Van de 20 medewerkers zijn er 16 vrouw en 4 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2015).

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	1	1	1
Tussen 50 en 60 jaar		8	
Tussen 40 en 50 jaar	1	4	
Tussen 30 en 40 jaar	2	2	
Tussen 20 en 30 jaar			
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	4	15	1

Onze school heeft een grote groep ervaren leerkrachten. Doordat de school krimpt, is er voorlopig geen instroom van jonge leerkrachten te verwachten

### 2.4 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 250 leerlingen, die verdeeld zijn over 10 groepen. Van deze leerlingen heeft bijna 10% een gewicht: 20 leerlingen hebben een gewicht van 0,3 en 3 leerlingen leerlingen een gewicht van 1,2. Het leerlingenaantal van de school loopt ernstig terug. Strijen behoort tot de 3 sterkst krimpende gemeente van de provincie Zuid-Holland Zuid. Tot 2025 wordt er een krimp van 20% van de kinderen van 0-20 jaar verwacht en zal de groep van 65+ en 85+ enorm stijgen. In algemene zin hebben wij, op grond van de kenmerken van de leerlingen, de volgende aandachtspunten:

- Extra aandacht besteden aan het vak begrijpend lezen
- Extra aandacht besteden aan gedragsregulering (sociaal-emotionele ontwikkeling)
- Extra aandacht besteden aan de brede ontwikkeling van de kinderen

### 2.5 Kenmerken van de ouders en de omgeving

De ouderpopulatie vormt een doorsnee van het dorp. De kengetallen laten zien dat onze school te maken heeft met een MBO-populatie, naar verhouding zijn er maar weinig ouders met een hoog opleidingsniveau (HBO of WO). Het opleidingsniveau is bij ons bekend middels een ouderverklaring. De bevolking van Strijen is voornamelijk autochtoon, slechts 7,6% is allochtoon, wel zal het aantal vluchtelingen de komende jaren toenemen en zichtbaar worden binnen onze school. Driekwart van de Strijense bevolking heeft betaald werk. Bij het merendeel van onze ouderpopulatie, werken beide ouders. Dit heeft ook invloed op de betrokkenheid en participatie van ouders in onze school, welke wordt opgemerkt door zowel leerkrachten als ouders.

Op grond van dit kenmerk hebben wij het volgende aandachtspunt:

- het vergroten van de ouderbetrokkenheid door een partnership met ouders te gaan vormen.

### 2.6 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
* Bereidheid tot vernieuwing	* Weinig concrete vernieuwing
* Oog voor ieder kind	* Veel klassikaal onderwijs, meer gericht op het cognitieve dan op de creatieve ontwikkeling van kinderen
* Betrokken, samenwerkend en gemotiveerd team	* Partnership met ouders
* Goed onderhouden, modern schoolgebouw	* PR
* Gedeelde visie op onderwijs en identiteit	* Geringe digitale kennis en inzet van digitale middelen

KANSEN	BEDREIGINGEN
* Brede ontwikkeling: aandacht voor talentontwikkeling, creativiteit, culturele vorming, sociale competenties en probleemoplossend vermogen	*afname subsidies voor culturele, sportieve en sociaal-emotionele projecten
* Professionalisering van het team	* vergrijzing van het team: 50% van het personeel is ouder dan 50 jaar
* Partnership met ouders ontwikkelen	* sterke krimp van het aantal leerlingen door de vergrijzing van het dorp
* Digitalisering van het onderwijs om steeds meer maatwerk te gaan leveren	* Concurrentie van een sterk profilerende school (gezonde school)

## Bijlagen

1. SWOT analyse

## 2.7 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor opbrengstgericht werken
2. Veel aandacht voor handelingsgericht werken (differentiatie model)
3. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
4. Een sterk toenemende aandacht voor de talentontwikkeling van leerlingen
5. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
6. Implementeren van passend onderwijs
7. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
8. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
9. Ontwikkelingen met betrekking tot excellente scholen
10. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)



### 3 Onderwijskundig beleid

#### 3.1 De missie van de school

##### Missie-kern

Onze school is een christelijke basisschool. Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem met veel aandacht voor het individuele kind. Onze school staat open voor alle leerlingen tenzij het schoolondersteuningsprofiel verheldert dat wij een kind de juiste ondersteuning c.q. het juiste onderwijs niet kunnen bieden. Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Gelet op de cognitieve ontwikkeling vinden we met name de vakken Lezen, Taal en Rekenen van belang. Met het oog op de sociaal-emotionele ontwikkeling besteden we veel aandacht aan het (mede) opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers. We streven een brede ontwikkeling van onze leerlingen na. Daarom dagen we onze leerlingen uit om al hun creatieve talenten te ontwikkelen en willen we ook aandacht besteden aan de culturele ontwikkeling van de leerlingen.

##### Slogan en kernwaarden

Onze slogan is: **elk talent telt**

##### Onze kernwaarden zijn:

- Op onze school is " **liefde** voor de naaste" de basishouding voor ons handelen
- Op onze school zorgen we voor een sfeer waarin iedereen met **plezier** kan werken
- Op onze school hebben we **aandacht** voor elkaar
- Op onze school krijgt iedereen **verantwoordelijkheid** voor zijn/haar doen en laten
- Op onze school is **respect** voor de ander en voor de schepping vanzelfsprekend

##### Missiebeleid

Beleid om de missie levend te houden:

- Missie, slogan en kernwaarden komen minimaal 1 x per jaar aan bod in een personeelsvergadering
- Missie en visie zijn opgenomen in de schoolgids

##### Streefbeelden

Voor de komende vier jaar is een aantal richtinggevende uitspraken van belang voor onze activiteiten en prioritering: onze streefbeelden.

Streefbeelden
1. In 2019 wordt minimaal 25% van de leertijd besteed aan de ontwikkeling van de specifieke talenten van leerlingen.
2. In 2019 vormen de school en de ouders een hecht partnerschap met elkaar.
3. In 2019 is ons onderwijsaanbod toegespitst op de individuele onderwijsbehoeften van de leerlingen.
4. In 2019 werken alle medewerkers aan hun persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan de schoolontwikkeling en hebben zij zich ingeschreven in het lerarenregister.

#### 3.2 De visies van de school

##### Visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren naar onderwijsbehoeften
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motivatie)
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

## Visie op leren

Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven instructie en kinderen mogen zich dat op verschillende manieren eigen maken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Kinderen die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de kinderen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie aan de instructietafel. Sommige kinderen hebben nog extra ondersteuningsbehoeften. Onze mogelijkheden voor deze leerlingen zijn beschreven in het [zorgplan](#).

We streven naar een brede ontwikkeling van onze leerlingen. Daarom hebben we ook een onderwijsaanbod gericht op talentontwikkeling, culturele vorming en het stimuleren van creativiteit.

## Visie op identiteit

Vanuit onze christelijke levensovertuiging kijken wij naar ieder mens als een uniek schepsel, dat van God talenten ontvangen heeft, met de opdracht die te ontwikkelen en te gebruiken. Wij zien de school als een gemeenschap van leerlingen, leerkrachten en ouders, waar we van alle betrokkenen verwachten zich maximaal in te spannen om het goede voor elkaar te zoeken. Daarom wordt ook ruimschoots aandacht besteed aan de godsdienstige vorming en sociale vaardigheden. De normen en waarden die we willen overbrengen ontleen wij aan het Evangelie. Naast begrippen als eerlijkheid en respect, komen dan ook waarden als barmhartigheid, verdraagzaamheid, naastenliefde, elkaar dienen, vergeven, vertrouwen en rentmeesterschap aan de orde.

## Visie op excellentie

Onze school streeft er naar excellent onderwijs te geven omdat dit goed is voor de ontwikkeling van zowel onze kinderen als onszelf. Zo zijn we een school die aantrekkelijk is om in te leren en te werken. We zullen ons bij onze strategie richten op goede resultaten en een brede ontwikkeling.

## Visie op 21st century skills

Om de kinderen van nu voor te bereiden op het leven in de maatschappij van morgen is alleen kennisoverdracht niet voldoende, het gaat in de 21e eeuw niet zozeer om het hebben van kennis, maar om het succesvol kunnen toepassen van kennis. Wij willen leerlingen een samenhangend geheel van vaardigheden meegeven waardoor ze optimaal kunnen functioneren in de 21e eeuw:

- samenwerken
- creatieve vaardigheden en creatief denken
- kritisch denken,
- probleemoplossend vermogen
- digitale vaardigheden
- communicatieve vaardigheden

De gerichtheid van onze school op de 21e eeuw vaardigheden heeft grote gevolgen voor de deskundigheid van de leraren, voor ons onderwijsaanbod, voor onze (digitale) leermiddelen en onze organisatie.

Het laatste aspect vraagt ook om een doordenking van de rol van de leraar, de rol van de leerling en de rol van de ouders/verzorgers.

## Bijlagen

1. Zorgplan CBS De Parel

### 3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een christelijke basisschool. We zien elk kind als een uniek schepsel van God. Dagelijks besteden we aandacht aan de Bijbelverhalen en de daaruit voortvloeiende sociale omgangsvormen. Daarnaast besteden we aandacht aan de wereldgodsdiensten. Onze belangrijkste ambities zijn:

- De leraren benaderen ieder kind als een uniek schepsel met eigen talenten en gaven.
- De leraren besteden in hun lessen expliciet aandacht aan Bijbelse normen en waarden.
- De leraren laten zich, voor wat betreft de omgang met elkaar en de leerlingen, inspireren door de Bijbel.
- De leraren besteden vanaf groep 6 aandacht aan de basiskennis van het christelijk geloof
- De leraren besteden aandacht aan christelijke liederen.
- De school besteedt expliciet aandacht aan vieringen.

**Beoordeling**

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren besteden vanaf groep 6 aandacht aan de basiskennis van het christelijk geloof.	laag

**3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling**

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. Onze school besteedt daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. We doen dit ook omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde, volwaardige en respectvolle burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps- en leerlingbespreking besproken door leerkracht en ib-er. In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. Onze ambities zijn:

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling
2. Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3. Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling

**Beoordeling**

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door de staf.

**3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie**

Leerlingen maken nu al deel uit van de samenleving; een complexe, snel veranderende maatschappij. Om daarin verantwoord te kunnen functioneren willen wij ze de basiskennis leren. Daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Daarnaast voeden wij onze leerlingen op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden.

Onze belangrijkste ambities zijn:

- We besteden aandacht aan de bevordering van de sociale competenties
- We besteden aandacht aan argumenteren en discussiëren
- We besteden aandacht aan de vorming van een eigen (kritische) mening
- We bevorderen deelname aan en betrokkenheid op de samenleving.
- We besteden aandacht aan iets voor anderen over hebben (bijv. goede doelen).

**Beoordeling**

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunt	Prioriteit
We besteden aandacht aan de vorming van een eigen (kritische) mening, argumenteren en discussiëren	gemiddeld

### 3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod

Op onze school gebruiken we eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken gebruikt door de leraren en daar waar nodig aangevuld met extra stof. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke (Cito) en methodegebonden toetsen. Onze belangrijkste ambities zijn:

- Onze methodes voldoen aan de kerndoelen (<http://www.slo.nl/primair/kerndoelen/Kerndoelenboekje.pdf/>)
- Onze methodes komen tegemoet aan relevante verschillen in onderwijsbehoeften
- Ons leerstofaanbod is gericht op vaardigheden voor de 21e eeuw (21st century skills) (<http://www.kennisnet.nl/themas/21st-century-skills/>)
- Ons leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs
- We beschikken over een meerjarenoverzicht m.b.t. de leerlingen met een eigen leerlijn

#### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,59

Verbeterpunt	Prioriteit
De school beschikt over een meerjarenoverzicht m.b.t. de leerlingen met een eigen leerlijn (leerlingen met een specifieke behoefte).	gemiddeld
Ons leerstofaanbod is gericht op vaardigheden voor de 21e eeuw (21st century skills)	gemiddeld

### 3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	<i>Schatkist</i>	<i>Pravoo, checklist dyslexieprotocol</i>	
	Villa Letterpret		
	Cito	Cito-toetsen Taal voor kleuters (gr 1-2)	
	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen	2023
	Taal op Maat	methode toetsen (gr 4-8)	2023
	Cito	Cito-eindtoets	
	Cito	Cito- woordenschat (gr 3-8)	
Technisch lezen	Veilig leren lezen	Methodegebonden toetsen	
	Estafette		2019
	Cito	Cito-toetsen DMT groep 3 t/m 8	
	Cito	AVI (selectief gebruik)	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip XL	Methodegebonden toetsen	
	Cito	Cito-toetsen Begrijpend lezen (gr 4 t/m 8)	
	Cito	Cito-eindtoets	
Spelling	Spelling op Maat	Methodegebonden toetsen (gr 4 t/m 8)	2023
	Cito	Cito-toetsen Spelling	

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
	Cito	Cito-eindtoets	
		PI- dictee (selectief beschikbaar)	
Schrijven	Pennenstreken		2017
Engels	Take it easy		2017
Rekenen	Schatkist		
	Fret van de Rekenflat		
	Wereld in getallen	Methodegebonden toetsen gr 3 t/m 8	2018
	Cito	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	
		Cito-toetsen Rekenen voor kleuters ( 1-2 )	
		Cito-eindtoets	
Geschiedenis	Brandaan	Methodegebonden toetsen	2020
Aardrijkskunde	Meander	Methodegebonden toetsen	2020
	Geobas - topografie	Methode gebonden toetsen	2020
Natuuronderwijs	Naut	Methodegebonden toetsen	2020
Wetenschap & Techniek	Techniektorens		
Verkeer	Verkeerskrant		
	School op seef!		
Tekenen	Moet je doen		
Handvaardigheid	Moet je doen		
Muziek	Nieuwe methode		
Drama	Nieuwe methode		
Bewegingsonderwijs	Planmatig bewegingsonderwijs		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kinderen en hun sociale talenten	Zien!	2022
Godsdienst	Kind op maandag		

### 3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt veel aandacht in ons curriculum. Taal is de basis van ons denken en leren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken en zo effectief te kunnen communiceren. Onze belangrijkste ambities zijn:

- De leraren beschikken over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend en technisch lezen
- Onze groepen voldoen minimaal aan de norm van de inspectie en de vaardigheidsscore ligt minimaal op het door Cito gestelde landelijk gemiddelde
- De school beschikt over een Protocol Dyslexiebeleid

#### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Taalbeleidsplan ontbreekt nog	onvoldoende
Taalcoördinator ontbreekt nog	onvoldoende

Verbeterpunt	Prioriteit
Implementatie van een nieuwe methode voor taal en spelling	hoog
De taalresultaten van de leerlingen liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht.	hoog
Onze school beschikt over een taalbeleidsplan	gemiddeld
Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalspecialist/coördinator	gemiddeld

### 3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden en dat dit bij steeds meer leerlingen tot problemen leidt. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen) en besteden we extra aandacht aan het maken van redactiesommen. We gebruiken moderne methodes en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen. Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een moderne, eigentijdse methode (groep 1 t/m 8)
2. In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van leerlijnen en Schatkist wordt als naslagwerk gebruikt.
3. Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LVS
4. Wij gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch
5. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen (HGW)
6. Onze school beschikt over een gekwalificeerde rekencoördinator

#### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunt	Prioriteit
Onze school beschikt over een gekwalificeerde rekenspecialist/coördinator	gemiddeld

### 3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, biologie, geschiedenis en verkeer. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan en hoe ze problemen oplossen. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke (leef)omgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed. Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een moderne methode voor aardrijkskunde, biologie en geschiedenis
2. Wij besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs

#### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

### 3.11 ICT

ICT neemt in ons onderwijs een steeds belangrijkere plaats in. De maatschappij van nu vraagt van onze leerlingen ICT-kennis en -vaardigheden, daarom leren we onze leerlingen vanaf groep 5 planmatig om te gaan met ICT-middelen. De leraren gebruiken ICT in hun lessen en borgen, dat de leerlingen aan de slag (kunnen) gaan met de computer(s), de ICT-programma's en de bijbehorende software. Onze ambities zijn:

1. De leraren maken optimaal gebruik van het digitale bord
2. De leerlingen kunnen werken met Internet, tekstverwerker, spreadsheet en een presentatieprogramma
3. De leerlingen werken met software bij taal, rekenen en lezen
4. We beschikken over een Internetprotocol
5. De leraren beschikken over voldoende ICT-kennis en -vaardigheden
6. De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software
7. ICT-ers implementeren ICT in het onderwijs waardoor gepersonaliseerd leren gerealiseerd wordt
8. Per twee leerlingen is er één chromebook beschikbaar

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunt	Prioriteit
De leerlingen kunnen werken met Internet, tekstverwerker, spreadsheet en een presentatieprogramma	laag
ICT-ers implementeren ICT in het onderwijs waardoor gepersonaliseerd leren gerealiseerd wordt	gemiddeld
Vanaf groep 5 is er voor elke leerling een chromebook beschikbaar	hoog

### 3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen, ons streven is dat er in 2019 minimaal 25% van de leertijd besteed wordt aan de ontwikkeling van de specifieke talenten van leerlingen. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen). Onze ambities zijn:

1. Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie)
2. Wij geven muzieklessen
3. Wij besteden aandacht aan dramatische expressie
4. Wij besteden aandacht aan de culturele vorming van leerlingen (musea, theatervoorstellingen)

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

### 3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding, opvoeding is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen. Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen
2. Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding (zie rooster)
3. In iedere groep is minimaal 1 leerkracht bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen
4. Wij gebruiken de lessen uit de methode: planmatig bewegingsonderwijs

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door de staf.

### 3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten wetenschap en techniek leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen. We maken hierbij gebruik van de techniektorens, die een doorgaande lijn biedt voor groep 1 t/m 8. Wetenschap en techniek maakt onderdeel van ons speerpunt 'brede ontwikkeling'. Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een doorgaande lijn voor wetenschap en techniek; hierbij maken we gebruik van de techniektorens
2. In het rooster komt wetenschap en techniek, geïntegreerd in de brede ontwikkeling, aan bod
3. Wij koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills

#### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunt	Prioriteit
In het rooster komt wetenschap en techniek, geïntegreerd in de brede ontwikkeling, aan bod	hoog
Wij koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills	hoog

### 3.15 De kernvakken: Engelse taal

We zijn ons er van bewust dat de beheersing en kennis van de Engelse taal van belang is door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. Daarom besteden wij vanaf de tweede helft van groep 4 structureel aandacht aan de Engelse taal. De Engelse taal is wel een aandachtspunt voor onze school, waar wij ons in de toekomst op willen gaan richten.

Onze ambities zijn:

1. Halverwege groep 4 wordt er spelenderwijs gestart met de Engelse taal
2. In groep 5 t/m 8 besteden we structureel aandacht aan de Engelse taal
3. In 2017 voeren wij een nieuwe methode voor de Engelse taal in en verdiepen wij ons in vormgeving van de Engelse taal in ons onderwijs

#### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunt	Prioriteit
In 2017 voeren wij een nieuwe methode voor de Engelse taal in en verdiepen wij ons in vormgeving van de Engelse taal in ons onderwijs	hoog

### 3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we ze voldoende leertijd geven om zich het leerstofaanbod eigen te maken. We werken vanuit een lessentabel, een weekoverzicht en een dag voorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen. Onze ambities zijn:

1. De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
2. De leraren bereiden de lessen (schriftelijk) voor: programma en tijd(en)
3. Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (lessentabel)
4. De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster
5. De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

#### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)



Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,20

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren hebben de lestabel vertaald naar een weekoverzicht dat ze gebruiken voor hun dagplanning.	hoog
De school waarborgt de naleving van de schoolregels m.b.t. de besteding van de onderwijstijd.	hoog
De leraren zorgen voor een goed klassenmanagement, waarbij er weinig tijd verloren gaat.	hoog
De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften	hoog

### 3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen

Onze leraren zijn van cruciaal belang. Zij hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. Leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen. Daarbij hanteren we duidelijke regels en ambities:

1. De leraren zorgen voor een ordelijke klas, zodat dit een functionele en uitdagende leeromgeving is voor leerlingen en waarin de afgesproken regels gehanteerd worden
2. De leraren gaan positief, belangstellend en respectvol met de leerlingen om, waardoor het zelfvertrouwen van de leerlingen bevordert wordt.
3. De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen en zorgen dat dit op een respectvolle manier gebeurt
4. De leraren bieden de leerlingen structuur en veiligheid
5. De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken

#### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken	hoog

### 3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs (werken met groepsplannen). We differentiëren bij de instructie (directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Onze ambities zijn:

1. Lessen zijn goed opgebouwd
2. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
3. De leraren geven directe instructie
4. De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen
5. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
6. De leraren zorgen voor stof- en tempodifferentiatie

#### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,60

Verbeterpunt	Prioriteit
De leerlingen zijn actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten.	hoog
De leraren zorgen ervoor dat de leerlingen actief luisteren, dat ze goed opletten goed tijdens de uitleg.	hoog
Wij geven op school structureel les volgens het IGDI-model	hoog
De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)	hoog
De leraren zorgen voor stof- en tempodifferentiatie	hoog

### 3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. We willen de leerlingen eigenaar van hun eigen leerproces maken. Als school hebben we hier nog een grote stap in te maken en gaan we ons de komende jaren verdiepen in wat wij verstaan onder een actieve en zelfstandige houding van de leerlingen en hoe wij dit gaan organiseren in ons onderwijs.

Onze ambities zijn:

1. Inhoud geven aan een actieve en zelfstandige houding van leerlingen
2. De zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van de leerlingen bevorderen
3. De leerlingen eigenaar van hun eigen leerproces maken

#### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door de staf.

Verbeterpunt	Prioriteit
Bevorderen van zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid en samenwerken van de leerlingen.	gemiddeld
De leerlingen zijn eigenaar van hun eigen leerproces. De rol van de leerkracht verandert van klassikale leerkracht naar begeleider van het leerproces.	hoog

### 3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leraren pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren. Schoolbreed zijn er afspraken omtrent klassenmanagement gemaakt, zodat er een doorgaande lijn is. Onze ambities zijn:

1. De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
2. De leraren hanteren heldere regels en routines
3. De leraren zorgen ervoor dat de les activiteiten goed georganiseerd zijn
4. Er is een doorgaande lijn wat betreft regels en routines binnen de school; deze worden in iedere klas gehanteerd

#### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door de staf m.b.v. een kijkwijzer.

Verbeterpunt	Prioriteit
Er is een doorgaande lijn wat betreft regels en routines binnen de school; deze worden in iedere klas gehanteerd	hoog

### 3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. Omdat we te maken hebben met verschillen, wordt het onderwijsleerproces zo ingericht, dat het aansluit op de verschillen tussen leerlingen.

In de eerste plaats zorgen de leraren dat zij de leerlingen goed kennen op cognitief en sociaal emotioneel gebied. Daarom worden de leerlingen goed gevolgd: hoe verloopt hun ontwikkelproces? Daar waar nodig volgt extra zorg en begeleiding. Deze zorg kan gericht zijn op leerlingen die meer hulp of extra uitdaging nodig hebben of op leerlingen waar het ontwikkelingsproces van lijkt te stagneren. Om dit ontwikkelproces te volgen, hanteren we het CITO-LVS gekoppeld aan ParnasSys. Daarnaast kan een leerling zorg nodig hebben op sociaal emotioneel gebied. Deze ontwikkeling wordt gevolgd middels Zien!. De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leraar. De intern begeleider heeft een coördinerende en adviserende taak. Onze belangrijkste ambities zijn:

1. De leraren kennen de leerlingen
2. De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen extra zorg nodig hebben
3. De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen
4. Op basis van een analyse van bovenstaande gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen en voert deze planmatig uit
5. Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind
6. De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding

#### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,75

Verbeterpunt	Prioriteit
De school heeft de procedure voor de bespreking van de resultaten op de eindtoets vastgelegd in een procedure (workflow).	gemiddeld
De school heeft de procedure voor de bespreking van de resultaten op de tussentoetsen vastgelegd in een procedure (workflow).	gemiddeld
De school heeft de procedure voor de bespreking van de resultaten op de vragenlijsten m.b.t. de sociale competenties vastgelegd in een procedure (workflow).	gemiddeld
De school heeft de procedure voor de overgang PO-VO (incl. advisering) vastgelegd in een procedure (workflow).	hoog
De school heeft vastgelegd wat er bij de analyse aan bod komt (eindtoets, tussentoetsen en sociale competenties).	hoog
De procedures voor de groeps- en leerlingbesprekingen zijn adequaat vastgelegd (zorgplan).	hoog
Op basis van een analyse van gegevens uit het leerlingvolgsysteem bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen en voert deze planmatig uit	gemiddeld
De procedures voor het bespreken van de resultaten (toetsen en sociale competenties) en de groeps- en leerlingbesprekingen zijn adequaat vastgelegd.	gemiddeld

### 3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW) met groepsplannen, waarin de specifieke onderwijsbehoeften, die van belang zijn voor dat vakgebied, genoteerd worden. Alle leraren beschrijven in ParnasSys de kenmerken van hun leerlingen (stimulerende/ belemmerende factoren en onderwijsbehoeften). Op basis van de opbrengsten van leerlingen,

gecombineerd met deze gegevens stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep, de verrijkingsgroep en de verlengde instructie groep (extra ondersteuning). Daarnaast geven we op het groepsplan aan welke leerlingen extra-extra ondersteuning nodig hebben. Deze leerlingen worden expliciet genoemd in de dagvoorbereiding. De relatie tussen extra ondersteuning en extra-extra ondersteuning beschrijven we in ons schoolondersteuningsprofiel ( zie bijlage ). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Onze ambities zijn:

1. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
2. De leraren geven directe instructie
3. De leerlingen werken zelfstandig samen
4. De leraren geven ondersteuning en hulp
5. De leraren zorgen voor stof- en tempodifferentiatie

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,91

Verbeterpunt	Prioriteit
Het groepsoverzicht bevat een analyse van de gegevens, conclusies en interventies.	hoog
De leraren stemmen de instructie, onderwijstijd en de verwerkingsopdrachten af op verschillen in ontwikkelingen tussen de leerlingen.	hoog
De leerlingen werken zelfstandig samen	hoog
De leraren zorgen voor stof- en tempodifferentiatie	hoog

### Bijlagen

1. SOP

### 3.23 Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden. Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zullen we deze talenten door de leerlingen leren benutten en inzetten. Er zijn ook leerlingen die op cognitief gebied hoger scoren dan de gemiddelde leerling. Om deze leerlingen te leren hun talenten op cognitief gebied volledig te benutten, krijgen ze het werk in de klas compact aangeboden, waardoor er tijd vrijkomt voor verdieping en verrijking. Daarnaast hebben we een plusklas. Leerlingen krijgen in de plusklas uitdaging aangeboden op cognitief gebied, maar zullen hier ook leren hoe zij hun talenten goed kunnen benutten.

Onze ambities zijn:

1. De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen
2. De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen
3. De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten
4. Op onze school besteden we gericht aandacht aan de brede ontwikkeling van kinderen en beschikken hiervoor over een goed doordacht beleid.
5. Onze school beschikt over een plusklas met een goed doordacht beleid.

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door de staf m.b.v. de Zelfevaluatie uit Mijn Schoolplan.

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen	hoog

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen	hoog
Op onze school besteden we gericht aandacht aan de brede ontwikkeling van kinderen en beschikken hiervoor over een goed doordacht beleid.	hoog
Onze school beschikt in 2016 over een plusklas met een goed doordacht beleid.	gemiddeld
De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten	hoog

### 3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en zo mogelijk extra ondersteuning. In ons [schoolondersteuningsprofiel](#) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven. Onze ambities zijn:

1. Onze school beschikt over een schoolondersteuningsprofiel
2. Onze school biedt basisondersteuning en zo mogelijk extra ondersteuning
3. De school participeert in netwerken. Op het moment dat extra ondersteuning nodig is, wordt gebruik gemaakt van de (bestaande) netwerken. Hiermee kunnen we onze kennis vergroten om de benodigde specifieke zorg zo goed mogelijk te kunnen verlenen.

#### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door de staf m.b.v. de Zelfevaluatie uit Mijn Schoolplan.

### 3.25 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets is een doel (een norm) vastgesteld. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem LOVS gekoppeld aan Parnassys. Bij de bespreking van de groep wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de ib-er en de leerkracht interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

1. Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren)
2. Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen
3. Meer automatiseren
4. Methode-aanbod uitbreiden
5. Differentiatie aanpassen

Onze ambities zijn:

1. De school evalueert zijn leerresultaten.
2. De leraren volgen de ontwikkeling van de leerlingen op een systematische wijze.
3. De leraren geven feedback aan de leerlingen.
4. De leraren bieden strategieën voor denken en leren aan.
5. De schoolleiding en de ib-er voeren klassenconsultaties uit om de leerkrachten te ondersteunen bij het toepassen van de interventies, zodat de interventies effectief zijn.
6. Leerkrachten voeren collegiale consultaties uit.

#### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren geven feedback aan de leerlingen.	hoog
De schoolleiding en de ib-er voeren klassenconsultaties uit om de leerkrachten te ondersteunen bij het toepassen van de interventies, zodat de interventies effectief zijn.	hoog

Verbeterpunt	Prioriteit
Leerkrachten voeren collegiale consultaties uit.	hoog

### 3.26 De opbrengsten: Opbrengsten

We willen het beste uit ieder kind halen. Daarom streven we naar een zo hoog mogelijk cognitief ontwikkelingsniveau. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend en succesvol vervolgonderwijs. Ook bij het onderwijsaanbod in het kader van 'brede ontwikkeling' vinden we opbrengsten van belang. Het meten van de opbrengsten van de brede ontwikkeling is een ontwikkelpunt voor de toekomst.

Onze ambities zijn:

1. De vaardigheidsscores van de CITO- toetsen liggen minimaal op het niveau van het landelijk gemiddelde.
2. De analyse van de toetsresultaten wordt op groepsniveau gemaakt door de leerkracht en besproken met de ib-er. Op schoolniveau bespreken de ib-er en de directie de trendanalyse waarna deze wordt besproken met het team.
3. De sociaal emotionele ontwikkeling van leerlingen ligt op het niveau dat verwacht mag worden op grond van hun kenmerken. Dit volgen we in Zien!.
4. Leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
5. Het ontwikkelen van een meetinstrument van het onderwijsaanbod in het kader van de brede ontwikkeling.
6. Minimaal 50% van de leerlingen stroomt door naar HAVO of VWO.

Voor een overzicht van de kengetallen (en de analyse daarvan) verwijzen we naar ParnasSys.

Een samenvatting van deze gegevens wordt gepubliceerd als bijlage in het jaarverslag.

#### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,46

Verbeterpunt	Prioriteit
De school beschikt over een overzicht van de kenmerken van de leerlingenpopulatie gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.	laag
De sociale competenties van de leerlingen liggen op een niveau dat mag worden verwacht.	hoog
De school beschikt over een meerjarenoverzicht, gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.	hoog

## 4 Personeelsbeleid

### 4.1 Integraal Personeelsbeleid

#### Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school en aan de vastgestelde competenties. De competenties en criteria waarop we ons richten hebben we op stichtingsniveau vormgegeven in het beleidsplan Gesprekkencyclus. We gaan uit van de volgende competenties in de wet BIO en een 8e competentie:

1. Interpersoonlijk
2. Pedagogisch
3. Vakinhoudelijk en Didactisch
4. Organisatorisch
5. Samenwerken met collega's
6. Samenwerken met de omgeving
7. Reflectie en ontwikkeling
8. Vormgeven christelijke identiteit

De competenties en de criteria zijn verwerkt in een kijkwijzer. Daardoor borgen we dat onze doelen aan bod komen bij de groepsbezoeken. De inhoud van de kijkwijzer komt aan bod bij vrijwel alle instrumenten voor personeelsbeleid en met name bij de doelstellingen-, functionerings- en beoordelingsgesprekken.

#### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

### 4.2 De organisatorische doelen van de school

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uit ziet en wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. De gewenste situatie is afgeleid van onze missie, visie(s) en afspraken.

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2014-2015	Gewenste situatie 2015-2019
1	Aantal personeelsleden	24	20
2	Verhouding man/vrouw	4-20	4-16
3	Directie	3	2
4	LA-leraren	15	12
5	LB-leraren	4	4
6	Conciërge	3	1
7	Aantal ib-ers (LB-functie)	2	2
8	ICT-specialisten	0	2
9	Rekenspecialist	0	1
10	Taalspecialist	0	1
11	Gedragsspecialist	0	1
12	Coördinator brede ontwikkeling (LB-functie)	1	1

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2015-2019) en komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken. Voor wat betreft de LB-leraren hebben we de wens om de volgende specialisaties te creëren: een rekenspecialist . Momenteel (2015)

beschikken we over de vier volgende LB-functies: ib- er (2x), ict-coördinator (1x) en een coördinator brede ontwikkeling (1x).

### 4.3 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur en de adjunct-directeur van de school. Kenmerkend voor de schoolleiding is dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. Tevens vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze, daar waar nodig en noodzakelijk, rekening houdt met verschillen tussen leraren. Onze ambities zijn:

1. De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school
2. De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
3. De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate en stimuleert de initiatieven van de teamleden.
4. De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze
5. De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat

#### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

### 4.4 Beroepshouding

De kwaliteit van de leerkrachten bepaalt de kwaliteit van het onderwijs! Wij zien de school als een lerende organisatie waar we met en van elkaar leren. Daarom is het belangrijk dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevend capaciteiten maar zich professionaliseren zoals gesteld in de 7 leerkrachtcompetenties (<http://www.leermiddelenvo.nl/files/sblcompetenties.pdf>). Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. Daarbij gaat het om de volgende ambities:

1. De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2. De leraren leren van en met elkaar, o.a. door middel van collegiale consultatie
3. De leraren zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen
4. De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en stemmen hun handelen in de klas hierop af

#### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen en leren van en met elkaar, o.a. door middel van collegiale consultatie en/of intervisie.	hoog
De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school	hoog

### 4.5 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de voortdurende professionalisering van de leraren. Daartoe legt de directie klassenbezoeken af en worden er gesprekken gevoerd waarin de persoonlijke ontwikkeling van de leraar centraal staat. Om de leraren met en van elkaar te laten leren, worden er aan de hand van kijkwijzers collegiale consultaties uitgevoerd, waarover ze in gesprek gaan. Als kernwoorden van een professionele cultuur hebben we met elkaar de volgende kernwoorden tijdens een studiedag geformuleerd: aandacht, verantwoordelijkheid, liefde, plezier, respect en veiligheid. Deze kernwoorden zijn we voornemens nog concreet uit te werken om zo het fundament onder ons functioneren te zijn. Alle leraren zijn verplicht hun eigen ontwikkeling bij te houden in een bekwaamheidsdossier. De schoolleider is geregistreerd schoolleider en de leraren staan ingeschreven in het lerarenregister. Onze ambities zijn:

- Alle leraren houden hun eigen ontwikkeling bij in een bekwaamheidsdossier
- De leraren staan in 2017 ingeschreven in het lerarenregister.



Verbeterpunt	Prioriteit
Alle leraren houden hun eigen ontwikkeling bij in een bekwaamheidsdossier en staan ingeschreven in het lerarenregister	hoog

#### 4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

Wij vinden het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten en hebben met Pabo InHolland een samenwerkingscontract 'Opleiden in de School'. Daarnaast bieden wij ook stagiaires van andere Pabo's de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO'er in de klas wil begeleiden. Het beleid van de school is erop gericht, dat in principe alle leerkrachten in staat moeten zijn om een stagiaire te begeleiden. Leerkrachten die voor het eerst een stagiaire gaan begeleiden volgen voorafgaand de cursus coaching en begeleiding. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt centraal doorgegeven aan de Pabo. Het streven is dat er op iedere school ruimte is voor minimaal twee stagiaires. Stagiaires worden voor een kennismakingsbezoek uitgenodigd door de schoolopleider die de verdere afspraken met hen maakt. Voor de beoordeling van studenten maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleiding. Naast stagiaires van diverse pabo's zijn er ook stagiaires van regionale opleidingscentra voor beroepsonderwijs.

#### 4.7 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan en het bovenschoolse beleidsplan Selectie en Werving. Daarin staat beschreven dat de competentie-set die wij hanteren van belang is voor de werving en selectie. Bij het sollicitatiegesprek houden we een criterium gericht interview dat gebaseerd is op onze competenties en schoolcriteria. Van de sollicitanten wordt verwacht dat zij de grondslag van de stichting en het schoolconcept onderschrijven.

#### 4.8 Introductie en begeleiding

We beschikken over een beleidsplan Startende leerkrachten en Begeleiding invallers. De directeur stelt in overleg met de nieuwe leerkracht of de leerkracht die langdurig invalt het begeleidingsplan op. De directeur of afgevaardigde informeert de afdeling Personeelszaken over het functioneren van de kort-tijdelijke invalleerkracht na elke periode van inval.

Iedere nieuwe leerkracht krijgt een mentor toegewezen. Er vindt structurele begeleiding plaats met als doel de bekwaamheid van de leerkracht te vergroten zodat de kwaliteit van het onderwijs gewaarborgd wordt. De geldende afspraken betreffende de praktische gang van zaken wordt ook volgens het begeleidingsplan startende leerkrachten uitgevoerd. De les observaties (zie begeleidingsplan) worden uitgevoerd door de mentor, IB'er of coach. De directeur bezoekt de leraar voor de voortgang- en beoordelingsgesprekken. In het begeleidingstraject wordt gebruik gemaakt van een maandelijks langs te lopen begeleidingsformulier en enkele checklijsten en of waarderings- of beoordelingslijsten.

#### 4.9 Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. We gaan hierbij uit van het bovenschoolse beleidsplan Taakbeleid. De taken zijn onderverdeeld in lesgevende taken, groepstaken en deskundigheidsbevordering (zie voor de uitwerking de normjaartaak). Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden. Tenslotte worden er jaarlijks afspraken gemaakt over deskundigheidsbevordering.

Verbeterpunt	Prioriteit
Jaarlijks afspraken gemaakt over deskundigheidsbevordering van de leerkrachten.	hoog

#### 4.10 Collegiale consultatie

Collega's komen binnen de bouw bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde ambities (c.q. de competenties en criteria) worden waargemaakt. Binnen de formatie is er ruimte om vervanging tijdens collegiale consultatie te regelen. In bouwvergaderingen wordt een rooster opgesteld voor deze consultaties. Per jaar wordt beslist welk vakgebied in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden. De consultaties worden gevoerd aan de hand van een kijkwijzer, die gezamenlijk is vastgesteld.

#### 4.11 Klassenbezoek

De directie legt jaarlijks, conform een opgesteld rooster bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt gebruik gemaakt van een kijkwijzer die de leerkrachtcompetenties meet. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatie-afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatie-afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. De leerkracht houdt zijn persoonlijke ontwikkelingen bij in het bekwaamheidsdossier.

Onze ambities zijn:

- De directie legt jaarlijks, conform een opgesteld rooster bij ieder teamlid klassenbezoeken en flitsbezoeken af.
- Bij het klassenbezoek wordt gebruik gemaakt van een kijkwijzer die de leerkrachtcompetenties meet.

Verbeterpunt	Prioriteit
De directie legt jaarlijks, conform een opgesteld rooster bij ieder teamlid klassenbezoeken af.	hoog
Bij het klassenbezoek wordt gebruik gemaakt van een kijkwijzer die de leerkrachtcompetenties meet.	hoog

#### 4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op de zeven leerkrachtcompetenties. Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties, voert een doelstellingengesprek met de directie en vult daarna het POP (volgens format) in. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's. Naast het POP werken we met persoonlijke actieplannen (kort lopende plannen). POP's en PAP's worden gearhiveerd in het bekwaamheidsdossier en komen aan de orde bij de klassenbezoeken en de flitsbezoeken.

Verbeterpunt	Prioriteit
Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op en de inhoud is gebaseerd op de zeven leerkrachtcompetenties.	hoog

#### 4.13 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf; het dossier is altijd op school aanwezig. De directie zorgt ervoor dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door er veelvuldig mee te laten werken, door het te gebruiken bij het personeelsbeleid. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De gescoorde competentielijstjes
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De persoonlijke actieplannen
- De gespreksverslagen (functionerings- en beoordelingsgesprekken).
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van de gemaakte prestatie-afspraken
- Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (flitsbezoeken)

Verbeterpunt	Prioriteit
De directie zorgt ervoor dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door er veelvuldig mee te laten werken, door het te gebruiken bij het personeelsbeleid	hoog

#### 4.14 Intervisie

Intervisie is onderdeel van de professionele leergemeenschap die we willen worden en moet bij ons op school nog uitgewerkt en ingevoerd worden.

Verbeterpunt	Prioriteit
Opzetten van professionele leergemeenschappen (intervisie)	hoog

#### 4.15 Functioneringsgesprekken

De directie voert jaarlijks een functionerings- ofwel voortgangsgesprek met alle medewerkers. We beschikken over een bovenschools beleidsplan Gesprekkencyclus. Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP van de medewerker (met daarin de competentie-set) centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit.

Verbeterpunt	Prioriteit
De directie voert jaarlijks een functionerings- ofwel voortgangsgesprek met alle medewerkers	hoog

#### 4.16 Beoordelingsgesprekken

We beschikken over een beleidsplan Gesprekkencyclus op stichtingsniveau. Er wordt er 1 x per 3 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt op basis van de wet BIO. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld.

Verbeterpunt	Prioriteit
Er wordt er 1 x per 3 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer	hoog

#### 4.17 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering

We beschikken over een bovenschools beleidsplan professionalisering. Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Voor de ontwikkeling van competenties kan gebruik worden gemaakt van het gecoördineerde aanbod op het bovenschools digitale Kennisplein of wanneer wenselijk bij een passend andere organisatie. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing kiezen, bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, of vanuit het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team 3 x per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing op teamniveau zal beschreven worden in het jaarplan. Hierbij staat op voorhand niet vast wie de scholing zal verzorgen. De gevolgde teamscholing en persoonlijke scholing is in te zien in de bekwaamheidsdossiers van de werknemers. Voor scholing is door de stichting per personeelslid (fte) een vast bedrag van € 500,- hetgeen door de cao is bepaald.

#### **4.18 Teambuilding**

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk Organisatie en beleid) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team, naast de individuele scholing, samen een aantal cursussen op studiedagen of studiemiddagen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. Tussen de middag proberen we zoveel mogelijk met elkaar te lunchen. Eén keer per maand hebben we een geplande lunch met de op die dag aanwezige leerkrachten, de dag rouleert zodat alle leerkrachten hier een aantal keer aan deel kunnen nemen. De school organiseert een gezellig samenzijn met de kerst een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje.

#### **4.19 Verzuimbeleid**

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de adjunct-directeur. De bovenschoolse organisatie regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de adjunct- directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de bedrijfsarts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de bedrijfsarts ingeschakeld, in overleg met de afdeling Personeelszaken. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team. Op stichtingsniveau is er een Ziekteverzuimbeleidsplan.

#### **4.20 Mobiliteitsbeleid**

Het mobiliteitsbeleid is geregeld door het bovenschools management in het beleidsplan Overplaatsing. Aan het eind van ieder schooljaar (maart) wordt geïnventariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Daarnaast wordt via hetzelfde beleidsplan omgezien naar verplichte mobiliteit.

## 5 Organisatie en beleid

### 5.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de zeventien scholen van Stichting CSG De Waard. De directie (directeur en adjunct-directeur) geven, onder eindverantwoordelijkheid van de Voorzitter van de RvB van de Stichting, leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en (het uitvoeren van) het beleid. De directie wordt bijgestaan door, twee IB'ers (functie) en een bouwcoördinator voor de onderbouw (taak). Daarnaast hebben de LB-leerkrachten een coördinerende en adviserende rol voor hetgeen er speelt op hun aandachtsgebied. De staf wordt gevormd door de directie en de IB-er(s). De school heeft de beschikking over een Ouderraad (OR) en een Medezeggenschapsraad (MR). Op stichtingsniveau is er een GMR.

### 5.2 Groepeeringsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. Indien noodzakelijk worden er combinatieklassen gevormd, soms is er sprake van parallelklassen. Bij de indeling van groepen houden we rekening met de individuele onderwijsbehoeften en sociaal emotionele ontwikkeling van de kinderen. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen, waarna de leerlingen in hun eigen niveaugroep aan het werk gaan. Binnen de groep werken de kinderen zo nodig op hun eigen niveau.

### 5.3 Schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers, ongeacht hun afkomst of godsdienstige overtuiging. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. Samen met de ouders vormen wij een partnership; de school staat open voor de ouders en we proberen de ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. Onze ambities zijn:

1. De school ziet er verzorgd uit
2. De school is een veilige school
3. Leraren (onderling), leerlingen (onderling) en ouders (onderling) gaan respectvol met elkaar om
4. De school en ouders vormen samen een partnership, waarbij de school open staat voor de ouders, daarnaast participeren de ouders bij diverse activiteiten
5. Ouders ontvangen wekelijks een nieuwsbrief

#### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,38

Verbeterpunt	Prioriteit
De ouders zijn betrokken bij school door de activiteiten die de school daartoe onderneemt.	hoog
De school beschikt over een overzicht van activiteiten waarbij zij de ouders betreft.	hoog
De school hanteert een pestprotocol.	hoog
De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op de afhandeling van incidenten in en om de school.	laag
De school heeft in de schoolgids opgenomen hoe incidenten en ongevallen worden afgehandeld.	laag
De school en ouders vormen samen een partnership, waarbij de school open staat voor de ouders. Daarnaast participeren de ouders bij diverse activiteiten	hoog

## 5.4 Sociale en fysieke veiligheid

CSG De Waard heeft een sociaal en fysiek veiligheidsplan beschikbaar met als doel dat elke school de veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers) waarborgt.

### 1 Sociale veiligheid.

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten (met behulp van een format). Een incident wordt geregistreerd als de leraar inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De school analyseert jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stelt op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?).

De school beschikt over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. Hierin wordt o.a. aandacht besteed aan de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

De school voert hanteert een beleid tegen pesten.

Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de directie betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden kunnen worden ingeschakeld bij de aanpak van incidenten.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids) en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid (zie blz. 34 van het sociaal en fysiek veiligheidsplan).

### 2 Fysieke veiligheid.

Eens per vier jaar vindt er een risico-inventarisatie en – evaluatie plaats door een gecertificeerd bedrijf.

De school beschikt over BHV'ers die om de twee jaar worden geschoold.

We houden minimaal éénmaal per jaar een ontruimingsoefening, al dan niet met medewerking van de brandweer.

Er is een ontruimingsplan dat regelmatig onder de aandacht van het team wordt gebracht.

CSG De Waard heeft contact met een gecertificeerde Arbodienst en heeft een verzuimbeleid opgesteld.

### Beoordeling

De vragenlijst sociale veiligheid wordt om het jaar uitgezet onder leerlingen, leerkrachten en ouders (WMK-PO).

Verbeterpunt	Prioriteit
De school voert en hanteert een beleid tegen pesten	hoog

## 5.5 ARBO-beleid

Onze stichting beschikt over een eigen bedrijfsarts. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt een arbeidsdeskundige, eventueel in overleg met de bedrijfsarts, een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de directeur Personeelszaken. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school. Er is een bovenschools Ziekteverzuimbeleidsplan.

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig.

## 5.6 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. Het gaat erom betrokkenheid te creëren van de medewerkers op het werk en op het schoolgebeuren om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt. Onze ambities zijn:

1. We werken met een vergadercyclus van 1 maand:
  - teamvergadering
  - bouwvergadering
  - zorgvergadering (eens per 3 maanden)
2. De staf (directie en ib-ers) vergadert 1x per 2 weken
3. De OR vergadert 5 x per jaar
4. De MR vergadert 1 x per 2 maanden
5. We hebben regelmatig studiedagen/ studiemiddagen, ongeveer 1 x per 8 weken.
6. Wij gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, memobord en via e-mail

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken
2. Vergaderingen worden goed voorbereid
3. Op vergaderingen is sprake van actieve deelname
4. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf
5. Wij geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunt	Prioriteit
De staf (directie en ib-ers) vergadert 1x per 2 weken	gemiddeld

## 5.7 Externe contacten

Onze school staat midden in de gemeenschap. Wij streven naar samenwerking met instanties in de wijk. Onze school onderhoudt daarom structurele contacten met externe instanties. Hierdoor halen we expertise binnen waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. We dragen daarvoor, als school, ouders en omgeving, een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt onze school systematische en gereguleerde contacten met:

1. Voorschoolse voorzieningen: Kinderdagverblijf, Buitenschoolse opvang en de Peuterspeelzaal
2. Pabo: In Holland (samenwerking: opleiden in de school)

In het kader van de zorg onderhouden wij regelmatig contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts
- Logopediste
- Leestalent
- Orthopedagoog in dienst van CSG De Waard
- Voortgezet onderwijs
- Samenwerkingsverband Passend Onderwijs

Daarnaast zijn er incidentele contacten met verschillende instanties.

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

## 5.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de sociale en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind. Onze ambities zijn:

1. Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
2. Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders
3. Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken, middels een wekelijkse nieuwsbrief
4. Ouders worden betrokken bij (extra) zorg
5. Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs
6. Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind
7. Leraren stimuleren ouders tot onderwijsondersteunend gedrag in de thuissituatie

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunt	Prioriteit
Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten	hoog
Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders	hoog

## 5.9 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen dat onze leerlingen goed voorbereid en met een goed advies aan het voortgezet onderwijs (VO) beginnen. Voor ons betekent dit dat wij inzicht willen hebben in de vormen van VO waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het VO te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren.

Onze ambities zijn:

1. Wij hebben een procedure voor de advisering vastgesteld (Hoekse plaatsingswijzer)
2. Wij overleggen systematisch met de mentoren van de VO-scholen waaraan we leerlingen leveren
3. Wij hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt
4. Wij beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden
5. Wij controleren of onze adviezen effectief zijn

## 5.10 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school heeft goed contact met de peuterspeelzaal van ons dorp. Als er op de peuterspeelzaal een kind het VVE programma heeft gevolgd, krijgen wij van de peuterspeelzaal een warme overdracht. Bij de andere kinderen gebeurt de overdracht middels een formulier.

Met de gemeente worden afspraken gemaakt over de resultaatafspraken van VVE kinderen.

Onze ambities zijn:

1. Jaarlijks contact houden met de peuterspeelzaal.
2. Indien nodig een warme overdracht houden met de peuterspeelzaal over een VVE kind, of een andere kind waar deze overdracht nodig is.

## 5.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang (buitenschoolse opvang)

Onze school heeft een overeenkomst met Kibeo (voorschoolse en buitenschoolse opvang). De opvang vindt plaats in hun vestiging, deze is op loopafstand van de school. De verplaatsingen tussen school en buitenschoolse opvang gebeuren onder verantwoordelijkheid van de leiding van Kibeo. De tussenschoolse opvang wordt geregeld door vrijwilligers en een aantal ouders van de school. Het is ons streven om intensief samen te werken met instanties en verenigingen in het dorp in relatie tot de naschoolse opvang.



## 6 Financieel beleid

### 6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën zijn vastgelegd in het monitoringsschema van de Raad van Toezicht. Op maandelijkse basis vinden rapportages plaats over het financiële beleid aan het College van Bestuur.

Het College van Bestuur is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van Stichting CSG De Waard en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de prestatiebox.

In de begroting wordt op basis van een vaste verdeelsleutel een vertaling van de ontvangen gelden op schoolniveau gemaakt. Het College van Bestuur maakt op voordracht van de controller een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door de afdeling financiën.

Maandelijks worden op het Waardnet de exploitatierekeningen voor de school ter beschikking gesteld. In het geval er sprake is van afwijkingen volgt een overleg tussen de schooldirecteur en de controller.

### 6.2 Interne geldstromen

De gelden van vrijwillige ouderbijdragen worden beheerd door Stichting Ouderbijdragen De Waard. Dit is een afzonderlijke stichting binnen de CSG De Waard organisatie. De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids).

Jaarlijks legt de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting. Onze school kent ook een overblijfgeling. Leerlingen die willen overblijven tussen de middag moeten hiervoor een vastgesteld bedrag betalen (zie bijlage). Dit geld wordt beheerd door de overblijfcoördinator, in overleg met de directeur.

Jaarlijks wordt de besteding van de gelden gecontroleerd door een MR-lid uit de oudergeleding en de directeur (kascontrole). Van het geld krijgen de overblijffouders een kleine vergoeding, daarnaast wordt er speelmateriaal van aangeschaft of kan er besloten worden om een bedrag toe te kennen aan de school ter besteding aan een bepaald doel (bijvoorbeeld: aanschaf van een extra chromebook).

### 6.3 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, niet geormerkte gelden via de prestatiebox en doorgestorte gelden vanuit het Passend Onderwijs. De budgetten worden bovenschools en/of op niveau van de school verdeeld op basis van een verdeelsleutel.

Door de financiële administratie wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de prestatiebox besteed zijn aan welke thema's.

Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies voor schoolmaatschappelijk werk en onderwijsbegeleidingsgelden. Aan de gemeente wordt door de financiële administratie voor de ontvangen projectsubsidies jaarlijks verantwoording afgelegd.

### 6.4 Sponsoring

Er is sprake van een beleidsplan sponsoring, welke gebaseerd is op een landelijk convenant "Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring" dat is overeengekomen tussen de Staat der Nederlanden, de besturenorganisaties, ouderorganisaties en anderen. De scholen onderschrijven dit convenant. Het convenant is opvraagbaar via het bestuurskantoor.

De belangrijkste uitgangspunten zijn:

- De kernactiviteiten van scholen mogen niet afhankelijk worden van sponsoring.
- De samenwerking tussen scholen en bedrijven mag geen nadelige invloed hebben op de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van de kinderen.
- Voor een beslissing inzake sponsoring dient binnen de schoolorganisatie en tussen de school en bij de school betrokkenen een draagvlak te zijn. Het moet altijd voor een ieder kenbaar zijn dat er sprake is van

sponsoring.

- Aan de personeels- en oudergeleding van de medezeggenschapsraad wordt instemming gevraagd van het sponsorbeleid en de acceptatie van revenuen uit sponsoring.
- Sponsoring mag niet appelleren aan gevoelens van angst of bijgelovigheid of misleidend zijn.
- Bij de aanschaf van computerapparatuur mag geen sprake zijn van een verplichte afname van software bij de sponsor of van een verbod op het gebruik van software van een ander bedrijf dan dat van de sponsor.
- In lesmaterialen mag in beperkte mate reclame voorkomen.
- In reclame mag geen sprake zijn van onvolledige of subjectieve informatie.
- De leerlingen worden niet gestimuleerd tot ongezonde en/of gevaarlijke activiteiten, noch worden leerlingen aangemoedigd om ouders te stimuleren producten of diensten af te nemen van de sponsor.
- Bij sponsoring met het oog op de bouw, inrichting en exploitatie van de school mag in geen geval bemoeienis van de sponsor ontstaan met de onderwijsinhoud of de organisatie van het onderwijs of met de bouw, inrichting en exploitatie zelf.
- Ook buitenschoolse activiteiten vallen onder deze regeling als de school er als organisatie bij betrokken is.

## 6.5 Begrotingen

De begroting op het niveau van de stichting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar door de Raad van Toezicht vastgesteld. De vastgestelde begroting op het niveau van de stichting is taakstellend voor het College van Bestuur. De uit de begroting van de stichting afgeleide schoolbegroting is taakstellend voor de directeurs van de scholen.

De begroting dient gedurende het boekjaar als uitgangspunt voor de kostenbewaking en inkomstenrealisatie. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is daarmee een belangrijk sturingselement.

De controller stelt jaarlijks in overleg met het College van Bestuur een voorstel op voor een begroting op niveau van de stichting voor het komende kalenderjaar (exploitatiebegroting). Deze begroting vormt de basis voor de schoolbegroting. Op basis van verdeelsleutels worden de budgetten verdeeld zowel bovenschools als op niveau van de school. In de schoolbegroting staan de uitgaven waarvoor de directeur van de school verantwoordelijk is.

Op het niveau van de stichting is er sprake van een meerjarenbegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting.

De meerjareninvesteringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van de gegevens die zijn verkregen uit de zogenaamde nulmetingen. Vanaf het jaar 2005 zijn de investeringen geactiveerd en op basis van de gekozen afschrijvingstermijnen wordt bepaald wanneer de investering is afgeschreven.

## 6.6 Verbeterpunten

Verbeterpunt	Prioriteit
Ten behoeve van een betere beheersing van de facturenstroom wordt door de afdeling financiën momenteel een pilot gedaan om de facturenstroom digitaal te laten verlopen. Het is de bedoeling om in 2015 volledig over te stappen naar deze werkwijze.	laag

## 7 Zorg voor kwaliteit

### 7.1 Kwaliteitszorg algemeen

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na (zie de ambities bij de verschillende beleidsterreinen) en we zorgen ervoor dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities systematisch en cyclisch (zie evaluatieplan, hoofdstuk 7.10) en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. Van belang is ook dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Onze ambities zijn:

1. Wij hebben inzicht in de kenmerken van onze leerlingenpopulatie
2. Wij beschikken over ambities bij diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan)
3. Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende ambities (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden
4. Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren
5. Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
6. Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
7. Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
8. Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)
9. Wij waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen

#### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,00

Verbeterpunt	Prioriteit
De school heeft inzicht in de onderwijsbehoeften van haar leerlingenpopulatie.	hoog
De school evalueert de eindresultaten volgens een protocol (workflow).	gemiddeld
De school evalueert de tussenresultaten volgens een protocol (workflow).	gemiddeld
De school evalueert de sociale resultaten volgens een protocol (workflow).	gemiddeld
De school beschikt over een planning die verheldert welk aspect wanneer geëvalueerd wordt.	hoog
De school heeft een systeem voor groepsbezoeken vastgesteld.	hoog
De school borgt de kwaliteit van het onderwijsleerproces.	gemiddeld
De school verantwoordt zich aan belanghebbenden over de gerealiseerde onderwijskwaliteit.	hoog
De school beschikt over een document dat verheldert welke belanghebbenden wanneer waarover worden geïnformeerd.	hoog
Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)	hoog
Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn	hoog
Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)	hoog

## 7.2 Meervoudige publieke verantwoording

Onze school legt systematisch verantwoording af aan de verschillende belanghebbende. De ouders ontvangen wekelijks een nieuwsbrief en tevens geven we relevante informatie via de website van de school. Ook de schoolgids is een belangrijk medium om ouders op de hoogte stellen van zaken die van belang zijn. Vanzelfsprekend informeren we de MR. Daarnaast voeren we één keer per jaar een gesprek met onze stichtingsdirecteur. Centraal in onze rapportages (jaarverslag) staan de opbrengsten van de school (in de meest brede zin):

- Eindopbrengsten
- Tussenopbrengsten
- Sociale opbrengsten
- Realisatie verbeterdoelen

In het kader van “verantwoording afleggen” maken we sinds 2014 gebruik van het Schoolvenster Scholen op de kaart (een product van Vensters voor Verantwoording). De directeur heeft de taak om de informatie daar waar noodzakelijk of gewenst te voorzien van schoolspecifiek commentaar.

## 7.3 Wet- en regelgeving

Onze school heeft kennis genomen van de eisen van de Inspectie van het Onderwijs voor wat betreft wet- en regelgeving. Wij houden ons aan de volgende eisen:

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
5. Het zorgplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie (via het samenwerkingsverband)
6. Het zorgplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
7. Wij roosteren voldoende onderwijstijd in
8. Wij roosteren niet meer dan (maximaal) 7 x een onvolledige schoolweek voor de leerlingen van groep 3 t/m 8

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	4,00

## 7.4 Strategisch beleid

CSG De Waard beschikt over een strategisch beleidsplan. Daarin worden onderscheiden de resultaatgebieden: onderwijs, identiteit, organisatie, personeel, communicatie en PR, huisvesting en financiën.

## 7.5 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 25 maart 2010 een schoolbezoek gehad, in het kader van het vierjaarlijkse onderzoek, van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie scholenopdekaart (<http://www.scholenopdekaart.nl/basisscholen/zoeken?postcode=3291ev&presentatie=1&sortering=2>)). De inspectie heeft de volgende onderdelen beoordeeld: Kwaliteitszorg, Zorg en begeleiding, Opbrengsten en Wet- en regelgeving. De inspectie heeft onze school het basisarrangement toegekend. In 2011 is er door de Inspectie van het Onderwijs een onderzoek naar kwaliteitsverbetering gedaan. Uit dit onderzoek blijkt dat de onderzochte onderdelen grotendeels op orde zijn en dat er op die gebieden nauwelijks tekortkomingen zijn en wordt het reeds aan de school toegekende basisarrangement gehandhaafd.

## 7.6 Vragenlijst Leraren

Wij vinden het belangrijk om onze kwaliteit breed te meten. Eens in de vier jaar bevragen wij onze leerkrachten hierover.

Onze ambitie is:

- Eens in de vier jaar nemen wij middels de WMK de vragenlijst leraren af.

### Beoordeling

De ambities van de school worden een keer per vier jaar gemeten met behulp van een vragenlijst (WMK-PO)

Verbeterpunt	Prioriteit
Eens in de vier jaar nemen wij middels de WMK de vragenlijst leraren, leerlingen en ouders af.	hoog

## 7.7 Vragenlijst Leerlingen

Wij vinden het belangrijk om onze kwaliteit breed te meten. Eens in de vier jaar bevragen wij onze leerlingen hierover.

Onze ambitie is:

- Eens in de vier jaar nemen wij middels de WMK de vragenlijst leerlingen af.

### Beoordeling

De ambities van de school worden een keer per vier jaar gemeten met behulp van een vragenlijst (WMK-PO)

Verbeterpunt	Prioriteit
Eens in de vier jaar nemen wij middels de WMK de vragenlijst leerlingen af.	hoog

## 7.8 Vragenlijst Ouders

Wij vinden het belangrijk om onze kwaliteit breed te meten. Eens in de vier jaar bevragen wij de ouders van onze leerlingen hierover.

Onze ambitie is:

- Eens in de vier jaar nemen wij middels de WMK de vragenlijst ouders af

### Beoordeling

De ambities van de school worden een keer per vier jaar gemeten met behulp van een vragenlijst (WMK-PO)

Verbeterpunt	Prioriteit
Eens in de vier jaar nemen wij middels de WMK de vragenlijst ouders af	hoog

## **7.9 Bestuur en kwaliteit**

"CSG De Waard zorgt er actief voor, dat we de gewenste kwaliteit realiseren.

Minimaal 1x per jaar wordt er een evaluatiegesprek gevoerd, waarbij de kwaliteit van de school centraal staat (in relatie tot ons school- en jaarplan).

Tevens is er beleid geformuleerd voor het geval onze school te maken krijgt met een attendering (inspectie), een waarschuwing (inspectie), de kwalificatie "zwak" (inspectie) of de kwalificatie "zeer zwak" (inspectie)".

## 8 Verbeterpunten 2015-2019

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Levensbeschouwelijke identiteit	De leraren besteden vanaf groep 6 aandacht aan de basiskennis van het christelijk geloof.	laag
Actief burgerschap	We besteden aandacht aan de vorming van een eigen (kritische) mening, argumenteren en discussiëren	gemiddeld
Leerstofaanbod	Ons leerstofaanbod is gericht op vaardigheden voor de 21e eeuw (21st century skills)	gemiddeld
	De school beschikt over een meerjarenoverzicht m.b.t. de leerlingen met een eigen leerlijn (leerlingen met een specifieke behoefte).	gemiddeld
Taallesonderwijs	De taalresultaten van de leerlingen liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht.	hoog
	Onze school beschikt over een taalbeleidsplan	gemiddeld
	Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalspecialist/coördinator	gemiddeld
	Implementatie van een nieuwe methode voor taal en spelling	hoog
Rekenen en wiskunde	Onze school beschikt over een gekwalificeerde rekenspecialist/coördinator	gemiddeld
ICT	De leerlingen kunnen werken met Internet, tekstverwerker, spreadsheet en een presentatieprogramma	laag
	ICT-ers implementeren ICT in het onderwijs waardoor gepersonaliseerd leren gerealiseerd wordt	gemiddeld
	Vanaf groep 5 is er voor elke leerling een chromebook beschikbaar	hoog
Engelse taal	In 2017 voeren wij een nieuwe methode voor de Engelse taal in en verdiepen wij ons in vormgeving van de Engelse taal in ons onderwijs	hoog
Gebruik leertijd	De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften	hoog
	De leraren zorgen voor een goed klassenmanagement, waarbij er weinig tijd verloren gaat.	hoog
Didactisch handelen	Wij geven op school structureel les volgens het IGDI-model	hoog
Actieve en zelfstandige houding	Bevorderen van zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid en samenwerken van de leerlingen.	gemiddeld
	De leerlingen zijn eigenaar van hun eigen leerproces. De rol van de leerkracht verandert van klassikale leerkracht naar begeleider van het leerproces.	hoog
Klassenmanagement	Er is een doorgaande lijn wat betreft regels en routines binnen de school; deze worden in iedere klas gehanteerd	hoog
Zorg en begeleiding	Op basis van een analyse van gegevens uit het leerlingvolgsysteem bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen en voert deze planmatig uit	gemiddeld

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
	De procedures voor het bespreken van de resultaten (toetsen en sociale competenties) en de groeps- en leerlingbesprekingen zijn adequaat vastgelegd.	gemiddeld
Afstemming	Het groepsoverzicht bevat een analyse van de gegevens, conclusies en interventies.	hoog
Talentontwikkeling	Op onze school besteden we gericht aandacht aan de brede ontwikkeling van kinderen en beschikken hiervoor over een goed doordacht beleid.	hoog
	Onze school beschikt in 2016 over een plusklas met een goed doordacht beleid.	gemiddeld
Opbrengstgericht werken	De leraren geven feedback aan de leerlingen.	hoog
	De schoolleiding en de ib-er voeren klassenconsultaties uit om de leerkrachten te ondersteunen bij het toepassen van de interventies, zodat de interventies effectief zijn.	hoog
Opbrengsten	De school beschikt over een overzicht van de kenmerken van de leerlingenpopulatie gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.	laag
	De sociale competenties van de leerlingen liggen op een niveau dat mag worden verwacht.	hoog
	De school beschikt over een meerjarenoverzicht, gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.	hoog
Beroepshouding	De leraren zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen en leren van en met elkaar, o.a. door middel van collegiale consultatie en/of intervisie.	hoog
	De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school	hoog
Professionele cultuur	Alle leraren houden hun eigen ontwikkeling bij in een bekwaamheidsdossier en staan ingeschreven in het lerarenregister	hoog
Persoonlijke ontwikkelplannen	Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op en de inhoud is gebaseerd op de zeven leerkrachtcompetenties.	hoog
Het bekwaamheidsdossier	De directie zorgt ervoor dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door er veelvuldig mee te laten werken, door het te gebruiken bij het personeelsbeleid	hoog
Functioneringsgesprekken	De directie voert jaarlijks een functionerings- ofwel voortgangsgesprek met alle medewerkers	hoog
Beoordelingsgesprekken	Er wordt er 1 x per 3 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer	hoog
Schoolklimaat	De school en ouders vormen samen een partnership, waarbij de school open staat voor de ouders. Daarnaast participeren de ouders bij diverse activiteiten	hoog
	De school hanteert een pestprotocol.	hoog
	De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op de afhandeling van incidenten in en om de school.	laag



Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
	De school heeft in de schoolgids opgenomen hoe incidenten en ongevallen worden afgehandeld.	laag
Sociale en fysieke veiligheid	De school voert en hanteert een beleid tegen pesten	hoog
Interne communicatie	De staf (directie en ib-ers) vergadert 1x per 2 weken	gemiddeld
Verbeterpunten Financieel beleid	Ten behoeve van een betere beheersing van de facturenstroom wordt door de afdeling financiën momenteel een pilot gedaan om de facturenstroom digitaal te laten verlopen. Het is de bedoeling om in 2015 volledig over te stappen naar deze werkwijze.	laag
Kwaliteitszorg	Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)	hoog
	De school beschikt over een document dat verheldert welke belanghebbenden wanneer waarover worden geïnformeerd.	hoog
Vragenlijst Leraren	Eens in de vier jaar nemen wij middels de WMK de vragenlijst leraren, leerlingen en ouders af.	hoog
Evaluatieplan 2015-2019	Uitzetten vragenlijsten	hoog

## 9 Meerjarenplanning 2015-2016

Thema	Verbeterdoel
Levensbeschouwelijke identiteit	Vanaf groep 6 wordt de basiskennis van het christelijk geloof getoetst. Tevens is er ook aandacht voor de wereldgodsdiensten
Leerstofaanbod	De school beschikt over een meerjarenoverzicht m.b.t. de leerlingen met een eigen leerlijn (leerlingen met een specifieke behoefte).
Taallesonderwijs	De taalresultaten van de leerlingen liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht.
	Implementatie van een nieuwe methode voor taal en spelling
Rekenen en wiskunde	Onze school beschikt over een gekwalificeerde rekenspecialist/coördinator
ICT	Vanaf groep 5 is er voor elke leerling een chromebook beschikbaar
Gebruik leertijd	De leraren zorgen voor een goed klassenmanagement, waarbij er weinig tijd verloren gaat.
Didactisch handelen	Wij geven op school structureel les volgens het IGD-model
Klassenmanagement	Er is een doorgaande lijn wat betreft regels en routines binnen de school; deze worden in iedere klas gehanteerd
Zorg en begeleiding	Op basis van een analyse van gegevens uit het leerlingvolgsysteem bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen en voert deze planmatig uit
	De procedures voor het bespreken van de resultaten (toetsen en sociale competenties) en de groeps- en leerlingbesprekingen zijn adequaat vastgelegd.
Afstemming	Het groepsoverzicht bevat een analyse van de gegevens, conclusies en interventies.
Talentontwikkeling	Op onze school besteden we gericht aandacht aan de brede ontwikkeling van kinderen en beschikken hiervoor over een goed doordacht beleid.
	Onze school beschikt in 2016 over een plusklas met een goed doordacht beleid.
Opbrengstgericht werken	De schoolleiding en de ib- er voeren klassenconsultaties uit om de leerkrachten te ondersteunen bij het toepassen van de interventies, zodat de interventies effectief zijn.
Opbrengsten	De school beschikt over een overzicht van de kenmerken van de leerlingenpopulatie gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.
	De school beschikt over een meerjarenoverzicht, gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.
Beroepshouding	De leraren zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen en leren van en met elkaar, o.a. door middel van collegiale consultatie en/of intervisie.
	De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
Het bekwaamheidsdossier	De directie zorgt ervoor dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door er veelvuldig mee te laten werken, door het te gebruiken bij het personeelsbeleid
Functioneringsgesprekken	De directie voert jaarlijks een functionerings- ofwel voortgangsgesprek met alle medewerkers
Schoolklimaat	De school hanteert een pestprotocol.
	De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op de afhandeling van incidenten in en om de school.
Interne communicatie	De staf vergadert 1x per 2 weken

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Financieel beleid	Ten behoeve van een betere beheersing van de facturenstroom wordt door de afdeling financiën momenteel een pilot gedaan om de facturenstroom digitaal te laten verlopen. Het is de bedoeling om in 2015 volledig over te stappen naar deze werkwijze.
Kwaliteitszorg	Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
	De school beschikt over een document dat verheldert welke belanghebbenden wanneer waarover worden geïnformeerd.
Vragenlijst Leraren	Eens in de vier jaar nemen wij middels de WMK de vragenlijst leraren, leerlingen en ouders af.
Evaluatieplan 2015-2019	Uitzetten vragenlijsten

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken, of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

## 10 Meerjarenplanning 2016-2017

Thema	Verbeterdoel
Actief burgerschap	We besteden aandacht aan de vorming van een eigen (kritische) mening, argumenteren en discussiëren
ICT	ICT-ers implementeren ICT in het onderwijs waardoor gepersonaliseerd leren gerealiseerd wordt
Engelse taal	In 2017 voeren wij een nieuwe methode voor de Engelse taal in en verdiepen wij ons in vormgeving van de Engelse taal in ons onderwijs
Actieve en zelfstandige houding	Bevorderen van zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid en samenwerken van de leerlingen.
Talentontwikkeling	Op onze school besteden we gericht aandacht aan de brede ontwikkeling van kinderen en beschikken hiervoor over een goed doordacht beleid.
	Onze school beschikt in 2016 over een plusklas met een goed doordacht beleid.
Opbrengsten	De sociale competenties van de leerlingen liggen op een niveau dat mag worden verwacht.
Schoolklimaat	De school en ouders vormen samen een partnership, waarbij de school open staat voor de ouders. Daarnaast participeren de ouders bij diverse activiteiten
Kwaliteitszorg	Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken, of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

## 11 Meerjarenplanning 2017-2018

Thema	Verbeterdoel
Leerstofaanbod	Ons leerstofaanbod is gericht op vaardigheden voor de 21e eeuw (21st century skills)
ICT	De leerlingen kunnen werken met Internet, tekstverwerker, spreadsheet en een presentatieprogramma
Actieve en zelfstandige houding	De leerlingen zijn eigenaar van hun eigen leerproces. De rol van de leerkracht verandert van klassikale leerkracht naar begeleider van het leerproces.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken, of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

## 12 Meerjarenplanning 2018-2019

Thema	Verbeterdoel
Taalleesonderwijs	Onze school beschikt over een taalbeleidsplan
	Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalspecialist/coördinator

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken, of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.



## Medezeggenschapsraad CBS De Parel

Onderwerp: **schoolgids 2015-2016**

Bestuur CSG de Waard  
Maseratilaan 14  
3261 NA Oud-Beijerland

Strijen, 23 juni 2015

Geachte Heer Tuk,

Hierbij verklaart ondergetekende namens de medezeggenschapsraad van CBS De Parel dat de MR instemt met de inhoud van de schoolgids 2015-2016.

(voorzitter)

A. Buitendijk-Dorst

(secretaris)

J. Dubbeldam-Huizer

## 14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

**Brin:** 08AW  
**School:** CBS De Parel  
**Adres:** Leeuwerikstraat 5  
**Postcode:** 3291 XJ  
**Plaats:** Strijen



### VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2015 tot 2019** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

E. Tuk

functie

Voorzitter College van Bestuur

plaats

Oud-Beijerland

datum

22 juni 2015

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening